

РАЗДЕЛ 1. ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. А. Никандрова

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение гимназия № 35, г. Екатеринбург*

Категория «человеческий капитал» формировалась постепенно. Первоначально категория «человеческий капитал» включала в себя только знания и способность человека к труду, причем длительное время человеческий капитал рассматривался как социальный фактор развития, при этом считалось, что инвестиции, например, в образование непроизводительны и затратны.

В настоящее время в теории и практике человеческого капитала различают индивидуальный, корпоративный и национальный человеческие капиталы.

Национальный человеческий капитал – это часть инновационных (креативных) трудовых ресурсов, накопленные конкурентоспособные и высокопроизводительные знания, инновационная система, интеллектуальный капитал и инновационные технологии, качество жизни, обеспечивающие в совокупности конкурентоспособность экономики страны и государства.

Корпоративный человеческий капитал – накопленный организацией специальный и особенный по сравнению с конкурентами индивидуальный человеческий капитал, ноу-хау, интеллектуальный капитал и особенные управленческие и иные интеллектуальные технологии, повышающие ее конкурентоспособность.

Во второй половине XX в. Т. Шульц (Нобелевская премия по экономике за 1979 г.) и Г. Беккер (1992) разработали теорию индивидуального человеческого капитала. Индивидуальный человеческий капитал – это накопленный запас особенных и специальных знаний, профессиональных навыков индивидуума, позволяющие ему получать дополнительные доходы и другие блага по сравнению с человеком, не имеющим их. Со второй половины XX столетия наблюдаются кардинальные изменения отношения к человеческому капиталу и образованию¹.

Индивидуальный человеческий капитал (human capital) как оценка воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход включает врожденные способности и таланты,

¹ Макарова Е. О. Человеческий капитал в инновационной экономике // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2008. № 2. С. 74–78.

образование (знания, умения, навыки), приобретенную квалификацию, использующиеся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. У индивидуального человеческого капитала имеются специфические свойства, которыми не обладают другие формы капитала, а именно: человеческий капитал содержит компоненты, которые неотчуждаемы от работника; человеческий капитал имеет своего носителя; человеческий капитал не имеет пределов, его качество и количество зависит от индивидуальных особенностей работника.

Основу человеческого капитала составляют особые, специфические знания, навыки и технологии, определяющие конкурентные преимущества человеческого капитала соответствующего уровня.

Человеческий капитал (индивидуальный, корпоративный) рассматривается нами как главный фактор развития школы, а вложения в него способствуют получению значительного социального и экономического эффекта. Под инвестициями в человеческий капитал понимаются затраты, необходимые для увеличения эффективности труда, приводящие к повышению квалификации и способностей человека, влияющие в дальнейшем на увеличение доходов как индивида, так и образовательной организации.

Управление школой, имеющее целью развитие человеческого капитала и его реализацию, на наш взгляд, включает в себя:

- проведение мониторинга человеческих ресурсов школы, кадрового потенциала, выявление причин, препятствующих воспроизводству индивидуального и корпоративного человеческого капитала;
- учет социально-экономической отдачи от человеческого капитала, эффективность труда работников образовательной организации;
- заинтересованность в воспроизводстве и долгосрочном использовании человеческого капитала;
- создание системы стимулов для накопления человеческого капитала, мотивация поведения в процессе трудовой деятельности;
- применение трудосберегающих технологий;
- работа с кадровым резервом и планирование деловой карьеры;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Способами развития человеческого капитала в образовательной организации, на наш взгляд, являются конкуренция, целевые инвестиции, разработка и реализация новых проектов, эффективное использование человеческих и экономических ресурсов. Рассмотрим это на примере образовательной организации – Муници-

пального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 164 («МАОУ СОШ № 164») г. Екатеринбурга, руководителем которой на протяжении ряда лет являлся автор этой статьи.

Так, полномасштабный конкурс «В новой школе – новый актовый зал!» – конкурс по созданию настоящего дизайнерского проекта по модернизации актового зала – позволил не только объединить все имеющиеся ресурсы, в том числе и человеческий капитал, но и развить их. Близился один из самых торжественных дней в жизни выпускников, их первый Бал! Первая итоговая черта, первый серьезный результат: вручение медалей и похвальных листов! Хотелось, чтобы зал лучшим образом подходил для этого. При небольшой смете ремонтных и декоративных работ пожеланий было много! И вот в проекте уже дизайнеры (наши же родители из разных классов, им здесь тоже аттестаты получать и фестивали проводить!), специалисты по спецэффектам, осветители сцены, производители наружной рекламы и т. д. Всего за несколько недель был создан коллектив сторонников идеи, сообщество высококласных профессионалов из числа родителей и учителей, готовых работать над проектом. Экономическим ресурсом явились не только бюджетные средства, но и целевые пожертвования, работа с которыми осуществлялась по принципу «софинансирование, открытость, участие». В результате, эффективное использование человеческих и экономических ресурсов обеспечило быстрое и качественное решение задачи.

Управление как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, не возможен без коллективного обсуждения и планирования идей, без привлечения имеющегося человеческого капитала. Именно благодаря интеграции корпоративного и индивидуального человеческого капитала в школе состоялись многие проекты:

- эксклюзивные, современные информационные пространства: рекреация с зоной отдыха для малышей «Волшебный шкаф сюрпризов», школьный «Екатеринбургский Арбат», современный модернизированный читальный зал ИШБ, фойе вестибюля «На семи столбах...», интерактивный учебный уличный тренажер «Автого-родок-2010» и др.;

- учебные, интеллектуальные, организационные, досуговые и управленческие проекты: «Трибуна научно-исследовательских проектов», «Государственно-общественное управление. Годовое планирование», «Рождественский родительский бал», «Большие танцы».

Развитие и реализация человеческого капитала предполагает создание системы стимулов, мотивации поведения работников

образовательной организации в процессе трудовой деятельности, которая, в конечном итоге призвана обеспечить высокое качество предоставляемых школой образовательных услуг. Введение новой системы оплаты труда актуализировало управленческий проект «Кадровый трамплин», имеющий блоковую структуру:

- блок I – «Профессиональное признание»;
- блок II – «Комфортные условия труда и отдыха»;
- блок III – «Самореализация»;
- блок IV – «Карьера»;
- блок V – «Материальное и моральное стимулирование».

Управленческой командой были использованы для этих целей диагностические методики, цель которых – увидеть сформированные навыки, необходимые в педагогической и управленческой работе, обнаружить потребности, определить потенциал каждого сотрудника, выстроить «первый» и «второй» эшелоны кадрового ресурса. В школе созданы и успешно работают ряд творческих лабораторий: «Клуб талантливого педагога (КТП)», «Лаборатория качества образования (ЛКО)», «Школа личностного роста».

В практике работы был использован и такой способ накопления человеческого капитала, как участие в грантах и конкурсах. Именно благодаря имеющемуся корпоративному и человеческому капиталу «МАОУ СОШ № 164» г. Екатеринбурга стала победителем конкурсов: «НПО Образования», «Лучшее образовательное учреждение города Екатеринбурга», «Лучший организатор детского школьного питания», «Летний оздоровительный лагерь. Лето 2012 г.», «Инновации в образовании-2013» с проектом «Менеджмент в образовании». «МАОУ СОШ № 164» г. Екатеринбурга участвовала в социокультурном конкурсе «Новая роль библиотек в образовании», объявленным благотворительным фондом М. Прохорова. Школа сотрудничает с учреждениями высшего профессионального образования, благодаря чему в образовательный процесс активно внедряется наука через разнообразные формы научной работы:

- интеллектуальные игры «Самый умный», «Фитнес для мозга»;
- круглые столы: «Проблематика прав человека и философии права в современном мировом кинематографе», «Интеллектуальные системы в гуманитарной сфере»;
- Movie Club;
- научно-практическая конференция школьников «Ural Science».

Только благодаря имеющемуся человеческому капиталу стало возможным реализовать все эти проекты. Управляя челове-

ским капиталом на основе мониторинга человеческих ресурсов школы, кадрового потенциала, необходимо представлять возможности реализации поставленных целей, условия воплощения мотивационных установок к труду, проводить отбор и набор кадров, планировать их обучение и расстановку, совершенствовать оплату труда, выявлять причины, препятствующие воспроизводству индивидуального и корпоративного человеческого капитала. Все это рассматривается нами как способ повышения уровня профессионализма, создания атмосферы поиска и интеллектуального диалога, самореализации, в целом развития человеческого капитала. Объединение всех в совместной деятельности, сочетание и интеграция общественно значимых и личностно необходимых смыслов участников образовательного процесса стало возможным в проектах: ежегодный проект признания учительского труда «Народный учитель» с обязательным вручением памятного знака и сертификата на корпоративное путешествие (Египет, Казань); проект «Фестиваль достижений» (учителей и детей); «День корпоративного отдыха».

Школа как организация, работающая в плоскости услуг (это новое состояние), должна уметь продвигать образовательные услуги, конкурировать, для чего необходимо освоение технологий рынка, точнее «бизнес-технологий», адаптированных к образованию. Новые условия работы потребовали реализации еще одного направления в управлении развитием человеческого капитала – подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала путем «погружения» в информационную и деятельностьную среду. С этой целью были организованы тренинги по модулям программы профессионального роста: «Технологии работы с возражениями», «Продажа образовательной услуги», «Коучинг как технология управления людьми, связями, событиями...».

Эффективность от инвестиций в человеческий капитал оказалась значительной: вырос объем предоставляемых образовательных услуг, из них только платных образовательных услуг – 21; на 55 % увеличился количественный состав детей; расширился перечень образовательных программ (более 70 программ); увеличение спроса на программы по модулям.

Инвестиции, вложенные в человеческий капитал, дающие реальный экономический эффект, требуют постоянного определения, совершенствования и обновления зоны привлекательности образовательной организации для потребителей образовательных услуг. Практика показала, что интерес к школе существенно возрос благодаря таким профессиональным находкам, как «Фестиваль открытых уроков» для коллег и родителей, годовой проект «Музей проживания», научно-образовательная экспедиция в Карелию.

Вектор развития школы, перспектива ее развития связаны с эффективностью использования тепловых, энергетических и водных ресурсов. Стартом программы «Энергосбережение» явился ученический проект «Энергетическая карта школы», целью которого было определить зоны повышенного энергопотребления, разработать алгоритмы действий, рекомендации для учеников и сотрудников, работающих в этих зонах. Экономический эффект позволил реализовать кадровые программы, в частности подпрограмму «Энергосбережение человеческих ресурсов».

Управление развитием человеческого капитала предполагает применение трудосберегающих технологий, создание условий, позволяющих свести к минимуму, например, временные затраты всех участников образовательного процесса на поиск информации, ее систематизацию, формирование итогов. Разработанная и реализованная автоматизированная информационная система «Сетевой город «Образование»», связавшая мир высоких технологий со школьным миром, представляет собой:

- систему контроля доступа СКУД – отмечает пришедших и опоздавших, ставит их на питание;

- АИС-питание – формирует заявку, отчет, акт выполненных работ;

- библиотечные приложения «Ирбис» и «Арбуз» – электронный каталог изданий, электронные формуляры для читателей, автоматизация процесса формирования и заполнения бланка заявки на учебники;

- ЭБС (электронно-библиотечная система) – соединяет все ресурсы: библиотечные, ресурсы методических объединений учителей, ресурсы педагогов – новаторов, ресурсы, накопленные при работе с классными коллективами;

- «СГО» – электронный дневник, электронный журнал, электронная почта СГО, доска объявлений.

Для развития и управления человеческим капиталом программа «информатизация» как трудосберегающая технология способствует рационализации жизни современного педагога, школьников, родителей, экономит их время, позволяет реализовывать новых проекты, обеспечивать эффективность и качество работы школы.

В заключении следует подчеркнуть, что основным преимуществом школы являются специалисты, способные воплощать в продукте труда ранее полученный опыт, знания, навыки и умения. Достижения «МАОУ СОШ № 164» г. Екатеринбурга получены в результате развития, бережного отношения, сохранения, реализации человеческого капитала. Развитие человеческого капитала образовательной организации позволяет повысить ее конкурентоспособ-

ность с точки зрения привлекательности и качества оказываемых образовательных услуг.

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ CASE-STUDY В ПРЕПОДАВАНИЕ МИКРОЭКОНОМИКИ

А. В. Дьячкова

*Уральский федеральный университет имени первого Президента
России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург*

ФГОС ВПО предполагает активное внедрение новых обучающих технологий: теоретические модели, проиллюстрированные соответствующими примерами из отечественной и зарубежной практики; обсуждение теоретических проблем, их применимости к реальным практическим ситуациям, решение задач и рассмотрение кейсов.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» (бакалавриат) реализация компетентностного подхода в курсе «Микроэкономика» предусматривает широкое использование активных и интерактивных форм проведения занятий (дискуссии, case-study и др.), решение практических ситуационных задач в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В практике преподавания дисциплины «Микроэкономика» нами активно используются кейсы, основанные на актуальных примерах, иллюстрирующих применимость тех или иных подходов. Под кейсом понимается текст, который описывает ситуацию, имеющую место в реальности, или содержит фрагменты из нормативных документов. Цель кейса – охарактеризовать практическую ситуацию (положения закона) с помощью экономической модели. Назначение кейсов при изучении дисциплины «Микроэкономика» заключается в том, чтобы показать студентам, каким образом те или иные теоретические положения микроэкономики находят практическое применение, как решать поставленные экономические задачи. Внимание студентов обращается как на логику решения тех или иных практических задач, так и на экономические выводы, которые следуют из формальных моделей.

Следует отметить, что при работе с кейсами приоритет отдается не столько усвоению моделей или фактического материала, как таковых, сколько выработке способности проецировать понятия и инструменты микроэкономики на экономические реалии.